

**PENGALAMAN KERJA SEBAGAI MODAL AKADEMIK: KAJIAN
IMPLEMENTASI REKOGNISI PEMBELAJARAN LAMPAU PADA
PROGRAM S1**

Sulhan
Sekolah Tinggi Agama Islam Az-Zain Sampang
Email: sulhans789@gmail.com

ABSTRAK

Kebijakan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) membuka jalur afirmatif bagi individu yang telah memiliki pengalaman kerja namun belum menamatkan jenjang sarjana (S1) untuk dikonversi capaian pembelajarannya menjadi kredit akademik. Fenomena ini menjadi penting dikaji karena terjadi pergeseran paradigma dari model pendidikan yang semata berbasis kehadiran di ruang kelas (seat-time) menuju model yang mengakui kompetensi nyata (competency-based recognition), sekaligus memunculkan kontroversi mengenai validitas dan standar mutu asesmennya. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pengalaman kerja diposisikan dan dikonversi sebagai modal akademik dalam implementasi RPL Tipe A pada program S1, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya di perguruan tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif-eksploratif, melibatkan pengelola RPL, dan mahasiswa jalur RPL pada tiga perguruan tinggi sebagai partisipan, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur, analisis dokumen portofolio, dan observasi proses asesmen, yang dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat berfungsi sebagai modal akademik yang sah apabila dipetakan secara eksplisit terhadap capaian pembelajaran mata kuliah melalui portofolio terstruktur dan diuji oleh asesor kompeten, namun keberhasilannya masih dibatasi oleh kesiapan tata kelola, keseragaman instrumen asesmen antar program studi, dan pemahaman calon mahasiswa terhadap persyaratan administratif. Penelitian ini berimplikasi pada perlunya standardisasi instrumen asesmen RPL berbasis rubrik capaian pembelajaran yang dapat diadaptasi lintas program studi guna menjaga mutu akademik tanpa mengurangi aspek inklusivitas kebijakan.

Kata kunci: rekognisi pembelajaran lampau; pengalaman kerja; modal akademik; pendidikan tinggi

ABSTRACT

The Recognition of Prior Learning (RPL) policy opens an affirmative pathway for individuals who have substantial work experience but have not completed an undergraduate degree, allowing their learning outcomes to be converted into academic credit. This phenomenon is important to examine because it represents a paradigm shift from a purely seat-time-based education model toward one that recognizes demonstrated competence, while simultaneously raising controversy regarding the validity and quality standards of its assessment. This study aims to analyze how work experience is positioned and converted as academic capital in the implementation of Type A RPL in undergraduate programs, and to identify the supporting and inhibiting factors in its implementation at higher education institutions. The study employs a qualitative approach with a descriptive-exploratory case study design, involving RPL administrators, assessors, and RPL-pathway students at three universities as participants, with data collected through semi-structured interviews, portfolio document analysis, and observation of the assessment process, analyzed thematically. The findings indicate that work experience can serve as legitimate academic capital when explicitly mapped to course learning outcomes through structured portfolios and evaluated by competent assessors; however, its success remains constrained by institutional governance readiness, inconsistent assessment instruments across study programs, and applicants' limited understanding of administrative requirements. This study implies the need to standardize a

rubric-based RPL assessment instrument that can be adapted across study programs to safeguard academic quality without compromising the policy's inclusivity.

Keywords: recognition of prior learning; work experience; academic capital; higher education; competency assessment

A. PENDAHULUAN

Praktik rekognisi semacam ini bukan hal baru dalam wacana pendidikan tinggi global. Di berbagai negara maju, konsep yang setara dikenal sebagai Recognition of Prior Learning (RPL) atau Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR), yang telah diterapkan sejak lama sebagai bagian dari kebijakan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) untuk mendukung mobilitas pendidikan dan ketenagakerjaan (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], dalam Werquin, 2010). Pengalaman implementasi di berbagai negara menunjukkan bahwa keberhasilan RPL sangat bergantung pada kemampuan institusi merancang instrumen asesmen yang valid, bukan pada cakupan regulasi semata. Konteks Indonesia menambahkan dimensi tersendiri karena skala populasi angkatan kerja yang sangat besar dan keragaman kualitas penjaminan mutu antarperguruan tinggi, sehingga kajian implementasi pada level lokal menjadi krusial untuk memastikan kebijakan ini berjalan sesuai prinsip yang dimaksudkan, bukan sekadar replikasi prosedural dari model negara lain.

Transformasi pendidikan tinggi pada dekade terakhir tidak lagi semata berorientasi pada jalur formal yang linear, melainkan bergerak ke arah sistem yang lebih fleksibel dan inklusif terhadap berbagai jalur pembelajaran sepanjang hayat. Di Indonesia, arah kebijakan tersebut diwujudkan melalui Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL), yaitu pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang diperoleh dari pendidikan formal, nonformal, informal, dan/atau pengalaman kerja sebagai dasar untuk melanjutkan pendidikan formal atau menyetarakan kualifikasi tertentu (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi [Kemendikbudristek], 2021). Kebijakan ini secara khusus relevan bagi angkatan kerja yang telah lama berkarier namun belum menuntaskan jenjang sarjana, sebab pengalaman kerja mereka berpotensi dikonversi menjadi kredit akademik melalui mekanisme RPL Tipe A (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, 2024). Pergeseran ini mencerminkan transformasi epistemologis dalam pendidikan tinggi, dari model yang menilai kompetensi berdasarkan durasi kehadiran di ruang kelas (seat-time) menuju model yang mengakui kompetensi riil yang telah dibuktikan di dunia kerja.

Berbagai kajian terdahulu telah mendokumentasikan landasan regulasi dan mekanisme prosedural RPL di Indonesia. Nasir (2022) menjelaskan bahwa RPL Tipe A mencakup alih kredit dan pengakuan satuan kredit semester (SKS) yang diperoleh melalui pengakuan capaian pembelajaran secara parsial dari hasil belajar sebelumnya, baik dari program studi pada perguruan tinggi sebelumnya, pendidikan nonformal atau informal, maupun pengalaman kerja setelah lulus jenjang pendidikan menengah. Sejalan dengan itu, kajian Wahab (2021) menekankan pentingnya kerangka kerja yang jelas dan terstruktur untuk menilai dan mengakui pembelajaran lampau, agar pengakuan tersebut didasarkan pada standar yang ketat dan mempertimbangkan relevansi serta kedalaman pengetahuan yang dimiliki calon mahasiswa. Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menyoroti bahwa keberhasilan RPL sangat ditentukan oleh ketersediaan instrumen asesmen yang transparan dan konsisten (Permata et al., 2023; Suseno & Basrowi, 2023), serta oleh kesiapan tata kelola institusi dalam menyelenggarakan proses verifikasi portofolio secara akuntabel (Komariah & Basrowi, 2022).

Meskipun literatur yang ada telah banyak mengulas aspek regulasi, persyaratan administratif, dan tahapan prosedural RPL secara umum, masih terdapat celah penelitian (research gap) pada bagaimana pengalaman

kerja secara substantif dimaknai, dipetakan, dan dikonversi menjadi modal akademik yang setara dengan capaian pembelajaran mata kuliah tertentu. Sebagian besar kajian terdahulu bersifat normatif-deskriptif terhadap kebijakan, namun belum banyak mengeksplorasi proses asesmen di tingkat mikro—yakni bagaimana asesor menilai portofolio pengalaman kerja, kriteria apa yang digunakan, dan tantangan apa yang muncul ketika pengalaman yang sifatnya tasit (*tacit knowledge*) harus diterjemahkan ke dalam bahasa capaian pembelajaran yang terstruktur. Temuan lapangan SEVIMA (2026) bahkan menunjukkan bahwa sebagian besar tim RPL di perguruan tinggi belum sepenuhnya memahami standar pembuktian capaian pembelajaran, sehingga asesmen berisiko direduksi menjadi prosedur administratif belaka, bukan proses akademik yang sah dan terukur.

Isu ini juga relevan dikaitkan dengan konsep modal dalam sosiologi pendidikan, khususnya gagasan Bourdieu (1986) mengenai modal kultural yang dapat dikonversi menjadi modal akademik melalui mekanisme pengakuan institusional. Dalam konteks RPL, pengalaman kerja dapat dipandang sebagai bentuk modal kultural yang terakumulasi di luar institusi pendidikan formal, namun baru memperoleh nilai tukar akademik (*academic exchange value*) setelah melalui proses sertifikasi dan rekognisi oleh otoritas pendidikan tinggi. Cooper (2020) menegaskan bahwa rekognisi semacam ini berfungsi sebagai mekanisme keadilan akses (*educational equity*) bagi kelompok pekerja dewasa yang sebelumnya tereksklusi dari sistem pendidikan formal karena keterbatasan waktu, biaya, atau kondisi sosial-ekonomi. Dengan demikian, RPL tidak semata berfungsi sebagai instrumen administratif percepatan studi, melainkan juga sebagai instrumen keadilan struktural yang mengakui nilai pembelajaran yang terjadi di luar tembok kampus.

Kontroversi turut muncul ketika kebijakan ini dihadapkan pada kekhawatiran penurunan standar mutu akademik. Beberapa kalangan akademik menilai bahwa pengakuan pengalaman kerja sebagai pengganti perkuliahan berisiko melonggarkan rigor akademik program S1, terutama apabila instrumen asesmen tidak dikembangkan secara saksama (Werquin, 2010). Di sisi lain, pandangan yang lebih afirmatif menyatakan bahwa RPL justru memperkuat mutu pendidikan tinggi karena memungkinkan terjadinya verifikasi kompetensi yang lebih otentik dibandingkan ujian tertulis konvensional, sebab asesmen RPL menuntut pembuktian kinerja nyata di lapangan (Andersson & Harris, 2006). Perdebatan ini menjadi salah satu alasan mengapa kajian implementasi RPL—khususnya pada level mikro proses asesmen—penting dilakukan secara empiris, alih-alih hanya didiskusikan secara normatif.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa kajian implementasi RPL yang berfokus pada proses konversi pengalaman kerja sebagai modal akademik—bukan sekadar memetakan regulasi, melainkan menelaah bagaimana portofolio pengalaman kerja dinilai, dipetakan terhadap capaian pembelajaran, dan diuji validitasnya oleh asesor. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis bagaimana pengalaman kerja diposisikan dan dikonversi sebagai modal akademik dalam implementasi RPL Tipe A pada program S1; dan (2) mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan asesmen RPL di perguruan tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola RPL dalam menyusun instrumen asesmen yang lebih terstandar, serta kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian rekognisi kompetensi (*recognition of prior learning*) dalam konteks pendidikan tinggi di negara berkembang.

B. METODE

Pemilihan paradigma dan metode penelitian dalam kajian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa fenomena konversi pengalaman kerja menjadi modal akademik tidak dapat dipahami secara utuh hanya melalui pengukuran kuantitatif terhadap jumlah pendaftar atau tingkat kelulusan asesmen. Pemaknaan asesor terhadap

kelayakan suatu pengalaman kerja, proses negosiasi makna antara calon mahasiswa dan asesor selama sesi wawancara, serta cara institusi menafsirkan regulasi RPL ke dalam praktik teknis di lapangan, merupakan fenomena yang sarat konteks dan nuansa yang lebih tepat didekati secara kualitatif (Creswell & Poth, 2018). Paradigma konstruktivis yang melandasi penelitian ini berasumsi bahwa pemahaman tentang “kelayakan pengalaman kerja sebagai modal akademik” dikonstruksi secara sosial melalui interaksi antara regulasi, asesor, dan calon mahasiswa, bukan merupakan fakta objektif tunggal yang dapat diukur secara seragam di semua konteks institusi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif-eksploratif (*descriptive-exploratory case study*). Pendekatan ini dipilih karena fenomena yang dikaji—yaitu proses konversi pengalaman kerja menjadi modal akademik—bersifat kontekstual, sarat makna, dan melibatkan interaksi antara calon mahasiswa, asesor, dan kebijakan institusi yang sulit direduksi menjadi data kuantitatif semata (Creswell & Poth, 2018). Desain studi kasus memungkinkan peneliti menelusuri proses asesmen RPL secara mendalam pada konteks aslinya, sebagaimana disarankan oleh Yin (2018) untuk fenomena yang batas-batasnya antara konteks dan kasus tidak sepenuhnya jelas.

Penelitian dilakukan pada tiga perguruan tinggi di Indonesia yang telah menyelenggarakan program RPL Tipe A pada jenjang S1 sekurang-kurangnya selama dua tahun akademik terakhir. Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi: (1) pengelola RPL yang terlibat langsung dalam proses verifikasi dan penetapan hasil asesmen; (2) asesor yang memiliki sertifikasi atau penugasan resmi menilai portofolio RPL; dan (3) mahasiswa aktif yang diterima melalui jalur RPL berdasarkan pengakuan pengalaman kerja. Pemilihan ketiga institusi didasarkan pada pertimbangan ilmiah berupa variasi karakteristik program studi (sosial, teknik, dan kependidikan) agar diperoleh gambaran implementasi yang representatif, bukan atas dasar kemudahan akses peneliti. Total partisipan yang terlibat berjumlah 18 orang, terdiri atas 6 pengelola RPL, 6 asesor, dan 6 mahasiswa jalur RPL.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik: wawancara semi-terstruktur, analisis dokumen portofolio RPL, dan observasi nonpartisipatif terhadap sesi asesmen. Wawancara dilakukan untuk menggali pemaknaan partisipan terhadap proses konversi pengalaman kerja, sementara analisis dokumen digunakan untuk menelusuri bagaimana portofolio pengalaman kerja dipetakan terhadap capaian pembelajaran mata kuliah dalam dokumen resmi institusi. Observasi dilakukan pada sesi asesmen wawancara dan uji kompetensi untuk mengamati interaksi asesor dan calon mahasiswa secara langsung. Triangulasi ketiga teknik ini digunakan untuk meningkatkan kredibilitas temuan (Denzin, 2017).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*) mengikuti enam tahap yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006), meliputi: pengenalan data, pembuatan kode awal, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian dan penamaan tema, serta penyusunan laporan. Teknik analisis ini dipilih karena fleksibel digunakan untuk data wawancara dan dokumen, serta mampu mengungkap pola pemaknaan partisipan terhadap pengalaman kerja sebagai modal akademik secara sistematis. Pengkodean dilakukan dengan bantuan perangkat lunak analisis data kualitatif untuk memudahkan pengorganisasian data dari berbagai sumber, kemudian dilakukan pengecekan ulang (*member checking*) kepada sebagian partisipan untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman mereka.

Keabsahan data dijaga melalui empat strategi, yaitu kredibilitas (*credibility*) melalui triangulasi sumber dan *member checking*, transferabilitas (*transferability*) melalui deskripsi konteks penelitian yang rinci (*thick description*), dependabilitas (*dependability*) melalui audit jejak penelitian (*audit trail*) berupa catatan lapangan

dan transkrip wawancara yang terdokumentasi sistematis, serta konfirmabilitas (confirmability) melalui diskusi peer debriefing dengan sejawat peneliti yang tidak terlibat langsung dalam pengumpulan data (Denzin, 2017). Seluruh partisipan menandatangani lembar persetujuan (informed consent) sebelum wawancara dilakukan, dan identitas partisipan maupun institusi dirahasiakan dalam pelaporan untuk menjaga aspek etika penelitian, mengingat sebagian informasi yang dibahas bersifat sensitif terhadap reputasi kelembagaan.

C. PEMBAHASAN

Tren penerimaan mahasiswa melalui jalur RPL Tipe A pada program S1 menunjukkan lonjakan yang konsisten dalam lima tahun terakhir, sebuah fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari makin matangnya pemahaman pengalaman kerja sebagai entitas yang bernilai akademik. Data rekapitulasi tiga perguruan tinggi mitra penelitian ini (Gambar 1) memperlihatkan bahwa jumlah pendaftar RPL meningkat dari 180 orang pada 2021 menjadi 2.120 orang pada 2025, sementara jumlah yang dinyatakan lolos asesmen dan diterima sebagai mahasiswa tumbuh dari 95 menjadi 1.540 orang pada periode yang sama.



Gambar 1. Tren Pendaftar dan Penerima Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Tipe A pada Program S1, 2021–2025

Sumber: Rekapitulasi data akademik tiga perguruan tinggi mitra penelitian (data primer, diolah, 2025)

Pertumbuhan tajam ini sejalan dengan temuan SEVIMA (2025) yang mencatat meningkatnya minat masyarakat pekerja untuk memanfaatkan RPL sebagai jalur akselerasi pendidikan tinggi tanpa harus mengulang pembelajaran yang kompetensinya telah mereka kuasai di dunia kerja. Secara teoretis, tren ini mengonfirmasi pergeseran paradigma keadilan akses pendidikan (educational equity) yang dikemukakan Cooper (2020), yang menyatakan bahwa rekognisi kompetensi berbasis pengalaman (recognition of prior learning) berfungsi sebagai mekanisme afirmatif bagi kelompok pekerja dewasa yang sebelumnya tereksklusi dari sistem pendidikan formal karena keterbatasan waktu dan biaya. Namun demikian, rasio penerimaan terhadap pendaftar yang relatif stabil pada kisaran 53–73% sepanjang periode pengamatan juga mengindikasikan adanya mekanisme penyaringan (gatekeeping) yang konsisten dijalankan asesor, bukan sekadar formalitas administratif.

Pemetaan Pengalaman Kerja terhadap Capaian Pembelajaran

Temuan kunci dari analisis dokumen portofolio menunjukkan bahwa pengalaman kerja hanya dapat berfungsi sebagai modal akademik yang sah apabila dipetakan secara eksplisit terhadap capaian pembelajaran (learning outcomes) mata kuliah tertentu, bukan dinilai sebagai durasi kerja semata. Tabel 1 menyajikan rekapitulasi

dimensi penilaian portofolio RPL yang digunakan asesor pada ketiga perguruan tinggi yang diteliti, beserta bobot rata-rata dan capaian pembelajaran yang disasar.

Tabel 1. Dimensi dan Bobot Penilaian Portofolio RPL pada Tiga Perguruan Tinggi Mitra Penelitian

Dimensi Penilaian Portofolio	Indikator Asesmen	Bobot Rata-Rata (%)	Capaian Pembelajaran yang Disasar
Relevansi Pengalaman dengan Capaian Pembelajaran	Kesesuaian uraian tugas/jabatan dengan rumusan CPMK mata kuliah yang diajukan	30	Pengetahuan dan keterampilan inti mata kuliah
Validitas dan Kelengkapan Bukti (Evidence)	Dokumen pendukung: SK jabatan, sertifikat, laporan kerja, testimoni atasan	25	Keterampilan praktik berbasis bukti otentik
Kedalaman Reflektif Pengalaman	Kemampuan menjelaskan proses berpikir dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan	20	Kemampuan analisis dan pemecahan masalah
Hasil Wawancara/Uji Kompetensi Lisan	Konsistensi jawaban dengan portofolio dan kedalaman penguasaan konsep	15	Penguasaan konsep teoretis pendukung
Kesesuaian dengan Standar KKNI/Capaian Program Studi	Penempatan level kompetensi sesuai jenjang KKNI level 6 (sarjana)	10	Kesetaraan kualifikasi lulusan sarjana

Sumber: Hasil analisis dokumen portofolio dan wawancara asesor (data primer, 2025)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, dimensi “Relevansi Pengalaman dengan Capaian Pembelajaran” memperoleh bobot rata-rata tertinggi (30%), yang menunjukkan bahwa asesor pada ketiga institusi sepakat menempatkan kesesuaian substantif antara pengalaman kerja dan capaian pembelajaran mata kuliah sebagai kriteria paling determinan, bukan semata lama bekerja atau jabatan yang disandang. Temuan ini memperkuat argumen Werquin (2010) yang menyatakan bahwa proses recognition of prior learning yang kredibel harus berbasis pada pembuktian capaian pembelajaran (learning outcomes-based), bukan pada kredensial formal seperti lama kerja atau posisi struktural. Dengan demikian, temuan ini sejalan dengan (in line with) kerangka konseptual Andersson dan Harris (2006) yang menegaskan bahwa validitas RPL terletak pada kemampuan instrumen asesmen menerjemahkan tacit knowledge pekerja menjadi evidence yang terukur, dan memperluas (extends) temuan Wahab (2021) dengan memberikan rincian empiris mengenai bagaimana bobot kriteria tersebut diterapkan secara konkret di lapangan.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya asesor dan pengelola RPL memandang portofolio bukan sebagai kumpulan dokumen administratif, melainkan sebagai narasi pembuktian kompetensi yang harus dapat ditelusuri (traceable) ke capaian pembelajaran spesifik. Partisipan asesor pada salah satu institusi menyampaikan bahwa tantangan terbesar justru muncul ketika calon mahasiswa menuliskan pengalaman kerjanya secara naratif tanpa mengaitkannya dengan kompetensi akademik yang setara, sehingga proses asesmen membutuhkan sesi klarifikasi tambahan berupa wawancara atau uji praktik (lihat juga Media Tech ID, 2026). Hal ini menggarisbawahi pentingnya pendampingan penyusunan portofolio sebagai bagian integral dari layanan RPL, bukan sekadar tahap administratif di awal proses.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi

Pada aspek faktor pendukung, seluruh partisipan pengelola RPL menyatakan bahwa adanya payung regulasi yang jelas melalui Permendikbudristek Nomor 41 Tahun 2021 dan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Nomor 91/E/KPT/2024 memberikan landasan hukum yang kuat dan memudahkan sosialisasi program kepada calon mahasiswa. Faktor pendukung lain yang teridentifikasi adalah ketersediaan sistem informasi akademik yang mengintegrasikan proses pendaftaran, verifikasi dokumen, hingga penetapan hasil asesmen secara digital, yang menurut partisipan turut mempercepat siklus layanan RPL dibandingkan proses manual sebelumnya (SEVIMA, 2025).

Sebaliknya, pada aspek faktor penghambat, temuan penelitian ini sejalan dengan hasil wawancara pengembangan RPL terhadap delapan perguruan tinggi yang dilaporkan SEVIMA (2026), yang menunjukkan bahwa persoalan utama implementasi RPL bukan terletak pada rendahnya minat calon mahasiswa, melainkan pada kesiapan tata kelola akademik internal. Ketidakteraturan instrumen asesmen antarprogram studi, bahkan dalam satu institusi yang sama, menyebabkan munculnya variasi standar pengakuan yang berpotensi mengurangi kredibilitas program di mata publik. Selain itu, ditemukan pula bahwa sebagian calon mahasiswa mengalami kesulitan memahami persyaratan administratif RPL, sehingga banyak pengajuan yang ditolak bukan karena ketidaksesuaian kompetensi, melainkan karena kelengkapan berkas yang tidak memenuhi standar (Nasir, 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan RPL sebagai kebijakan inklusif harus diiringi penguatan kapasitas tata kelola di tingkat program studi, bukan hanya kebijakan di tingkat nasional.

Temuan ini juga memperlihatkan adanya variasi penghambat yang bersifat kontekstual antarrumpun ilmu program studi yang diteliti. Pada program studi rumpun teknik, tantangan utama yang dilaporkan asesor adalah kesulitan memverifikasi kompetensi praktik teknis tertentu tanpa observasi langsung di tempat kerja, sehingga sesi uji kompetensi lisan sering kali tidak cukup untuk membuktikan penguasaan keterampilan yang sangat spesifik. Sebaliknya, pada program studi rumpun kependidikan dan sosial, tantangan yang lebih dominan justru terletak pada penyamaan persepsi antara pengalaman manajerial atau kepemimpinan organisasi dengan capaian pembelajaran teoretis yang bersifat akademik, mengingat keduanya memiliki basis epistemologis yang berbeda. Variasi semacam ini mengindikasikan bahwa kebijakan RPL, meskipun diatur secara nasional melalui regulasi yang sama, pada praktiknya membutuhkan adaptasi teknis yang berbeda pada setiap rumpun keilmuan, sehingga pendekatan satu-ukuran-untuk-semua (*one-size-fits-all*) dalam menyusun instrumen asesmen berisiko kurang efektif apabila diterapkan secara seragam tanpa modifikasi kontekstual.

Implikasi terhadap Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu

Temuan-temuan di atas memiliki implikasi yang luas terhadap tata kelola akademik perguruan tinggi penyelenggara RPL. Pertama, posisi pengalaman kerja sebagai modal akademik yang sah menuntut adanya unit khusus atau tim asesor yang memiliki kompetensi ganda, yakni penguasaan substansi keilmuan program studi sekaligus keterampilan asesmen kompetensi berbasis bukti. Tanpa kompetensi ganda ini, proses pemetaan pengalaman kerja terhadap capaian pembelajaran berisiko dilakukan secara subjektif dan tidak konsisten antarasesor, sebagaimana diindikasikan oleh variasi bobot penilaian pada Tabel 1 yang—meskipun menunjukkan kesepakatan pada level institusi yang diteliti—berpotensi berbeda signifikan apabila dibandingkan dengan program studi atau perguruan tinggi lain yang belum memiliki pedoman asesmen yang terstandar (Komariah & Basrowi, 2022; SEVIMA, 2026).

Kedua, lonjakan jumlah pendaftar yang tergambar pada Gambar 1 menuntut penguatan kapasitas kelembagaan secara proporsional, bukan sekadar penambahan kuota penerimaan. Apabila pertumbuhan jumlah pendaftar

tidak diimbangi dengan penambahan jumlah asesor terlatih dan penyempurnaan sistem informasi akademik, terdapat risiko penurunan kualitas asesmen akibat beban kerja yang berlebihan, sebuah kekhawatiran yang juga disuarakan oleh partisipan pengelola RPL dalam penelitian ini. Ketiga, mengingat bahwa kriteria “Relevansi Pengalaman dengan Capaian Pembelajaran” memperoleh bobot tertinggi, perguruan tinggi disarankan mengembangkan pedoman pemetaan (mapping guideline) yang lebih rinci dan terbuka diakses publik, sehingga calon mahasiswa dapat menyiapkan portofolio mereka secara lebih terarah sejak awal, dan tidak bergantung sepenuhnya pada sesi konsultasi tatap muka yang membutuhkan banyak waktu pengelola.

Sebagai langkah konkret, beberapa partisipan pengelola RPL pada institusi yang memiliki rasio penerimaan lebih tinggi menyarankan penerapan sistem pra-asesmen daring (self-assessment online) sebelum calon mahasiswa mengajukan portofolio secara formal. Mekanisme ini memungkinkan calon mahasiswa memetakan secara mandiri kesesuaian pengalaman kerjanya terhadap daftar capaian pembelajaran program studi yang dituju, sehingga portofolio yang diajukan ke asesor sudah melalui proses penyaringan awal dan lebih terarah. Praktik baik semacam ini, meskipun belum diterapkan secara merata pada ketiga institusi yang diteliti, menunjukkan potensi untuk mengurangi beban kerja asesor sekaligus meningkatkan kualitas portofolio yang masuk ke tahap asesmen formal, dan dapat menjadi rujukan kebijakan teknis bagi perguruan tinggi lain yang baru merintis penyelenggaraan RPL Tipe A.

Secara konseptual, temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa pengalaman kerja tidak otomatis menjadi modal akademik hanya karena durasinya yang panjang atau jabatannya yang tinggi, melainkan harus melalui proses konversi yang melibatkan tiga elemen sekaligus: pemetaan eksplisit terhadap capaian pembelajaran, pembuktian melalui evidence yang valid, dan verifikasi oleh asesor yang kompeten. Ketiga elemen ini saling melengkapi dan tidak dapat berdiri sendiri—pemetaan tanpa evidence akan menghasilkan klaim yang tidak terverifikasi, evidence tanpa pemetaan akan menghasilkan dokumen yang tidak relevan secara akademik, dan keduanya tanpa verifikasi asesor akan kehilangan legitimasi institusional. Kerangka triadik ini melengkapi model rekognisi yang dikemukakan Andersson dan Harris (2006) dengan menunjukkan secara empiris bagaimana ketiga elemen tersebut beroperasi secara simultan dalam praktik asesmen RPL di perguruan tinggi Indonesia, sekaligus menjawab kekhawatiran penurunan mutu akademik yang menjadi salah satu titik kontroversi kebijakan ini sejak awal diperkenalkan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat berfungsi sebagai modal akademik yang sah dalam implementasi Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Tipe A pada program S1, dengan syarat pengalaman tersebut dipetakan secara eksplisit terhadap capaian pembelajaran mata kuliah melalui portofolio yang terstruktur dan diverifikasi oleh asesor kompeten menggunakan instrumen berbasis bukti (evidence-based). Proses konversi tersebut beroperasi melalui tiga elemen yang saling melengkapi, yaitu pemetaan capaian pembelajaran, pembuktian evidence yang valid, dan verifikasi asesor, sebagaimana terkonfirmasi pula melalui meningkatnya tren penerimaan mahasiswa jalur RPL pada periode 2021–2025 yang diiringi rasio penyaringan yang relatif konsisten. Temuan ini membawa kontribusi penting bagi peta keilmuan rekognisi kompetensi (recognition of prior learning) di Indonesia, sebab menegaskan bahwa keberhasilan RPL tidak ditentukan oleh kuantitas pendaftar atau kelonggaran administratif, melainkan oleh kualitas instrumen asesmen yang mampu menerjemahkan pengetahuan tasit pekerja menjadi capaian pembelajaran yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, sekaligus menjawab kontroversi mengenai potensi penurunan mutu yang selama ini menyertai wacana kebijakan ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan partisipan yang hanya melibatkan tiga perguruan tinggi dengan variasi rumpun ilmu yang terbatas, sehingga pola yang ditemukan belum dapat digeneralisasi untuk seluruh konteks program studi, khususnya program studi dengan tuntutan kompetensi praktik yang sangat spesifik seperti kesehatan dan keteknikan. Selain itu, penelitian ini belum mengukur dampak jangka panjang RPL terhadap kinerja akademik mahasiswa setelah diterima, sehingga belum dapat menjawab apakah modal akademik dari pengalaman kerja benar-benar berkorelasi dengan keberhasilan studi lanjutan. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan instrumen rubrik asesmen RPL yang lebih terstandar dan dapat diadaptasi lintas rumpun ilmu, serta melakukan studi longitudinal terhadap keberhasilan studi mahasiswa jalur RPL guna menguatkan basis bukti kebijakan ini ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, P., & Harris, J. (2006). Re-theorising the recognition of prior learning. National Institute of Adult Continuing Education.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cooper, L. (2020). Sociology of recognition of prior learning. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.587>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Routledge.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. (2024). Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Nomor 91/E/KPT/2024 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Rekognisi Pembelajaran Lampau pada Perguruan Tinggi yang Menyelenggarakan Pendidikan Akademik. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2021 tentang Rekognisi Pembelajaran Lampau. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Komariah, A., & Basrowi. (2022). Kebijakan rekognisi pembelajaran lampau dalam meningkatkan akses pendidikan tinggi. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 11(2), 145–158.
- Media Tech ID. (2026, Mei 1). RPL 2026 untuk karyawan: Strategi kuliah lanjut dengan konversi pengalaman kerja. <https://media.or.id/ilham-abi/rpl-karyawan-pengalaman-kerja>
- Nasir, R. (2022). Rekognisi pembelajaran lampau di perguruan tinggi: Kajian penerapan rekognisi pengalaman lampau dengan pendekatan naratif. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(2), 33–38.
- Permata, R., Yusuf, M., & Basrowi. (2023). Analisis implementasi kebijakan rekognisi pembelajaran lampau pada perguruan tinggi terbuka. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 22–35.
- SEVIMA. (2025, Juni 24). Daftar aturan rekognisi pembelajaran lampau (RPL) perguruan tinggi. <https://sevima.com/daftar-aturan-rpl/>
- SEVIMA. (2026, Januari 22). RPL bukan masalah minat: 5 titik rawan penerapan yang menguji kendali perguruan tinggi. <https://sevima.com/rpl-bukan-masalah-minat-5-titik-rawan-penerapan-yang-menguji-kendali-perguruan-tinggi/>

- Suseno, B., & Basrowi. (2023). Evaluasi kebijakan rekognisi pembelajaran lampau: Perspektif keadilan akses pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 29(1), 55–67.
- Syabarrudin, Yusuf, M., & Basrowi. (2023). Tantangan implementasi rekognisi pembelajaran lampau pada perguruan tinggi vokasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(3), 211–223.
- Wahab, A. (2021). Kebijakan publik dalam pengakuan pembelajaran lampau di perguruan tinggi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(1), 1–14.
- Werquin, P. (2010). *Recognising non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264063853-en>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.